



EL ARBITRAJE EN EL BÉISBOL:

REFLEXIONES SOBRE UNA SENTENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

RESUMEN

La Suprema Corte de Justicia, mediante sentencia de sus Salas Reunidas núm. 22/2020, relativa al caso Los Angeles Dodgers, LLC c. Vladimir Martínez Rodríguez, del 15 de julio de 2020, fijó criterio sobre la naturaleza jurídica del contrato uniforme de jugadores de ligas menores (UPC, por sus siglas en inglés), el cual tipificó como un contrato de trabajo. Por otro lado, determinó que, dado su carácter de contrato de trabajo, las partes solo pueden acordar arbitrar sus disputas una vez iniciado el conflicto entre ellas. Dos destacados juristas dominicanos se han referido a esta decisión: el Dr. Rafael Alburquerque, quien concuerda con la SCJ en cuanto a que el UPC es un contrato de trabajo, por lo que la cláusula arbitral es nula, y el magistrado Édynson Alarcón, quien también considera al UPC un contrato de trabajo pero defiende la validez de la cláusula arbitral. En este artículo se plantea una posición distinta a la que sostiene la SCJ en lo que respecta tanto a la naturaleza jurídica del UPC como a la validez de la cláusula arbitral.

PALABRAS CLAVES

Béisbol, MLB, contrato uniforme de jugadores de ligas menores (UPC), contrato de trabajo, contrato atípico, arbitraje, Suprema Corte de Justicia, resolución de conflictos, República Dominicana.

INTRODUCCIÓN¹

Las Salas Reunidas de la Suprema Corte de Justicia (SCJ) dictó, el 15 de julio de 2020, una sentencia que toca dos aspectos sensibles de la estructura de relaciones entre los treinta equipos que integran la Major League Baseball (MLB) y los prospectos que se firman en la República Dominicana. Se trata de la sentencia 22/2020, caso Los Angeles Dodgers, LLC c. Vladimir

Martínez Rodríguez, en la que esta alta corte fijó su criterio sobre, primero, la naturaleza jurídica del contrato uniforme de jugador de ligas menores (UPC por sus siglas en inglés) y, segundo, sobre la validez o no de su cláusula arbitral que dispone que los conflictos en la interpretación y ejecución de este contrato serán resueltos por medio de un arbitraje a cargo de la Oficina del Comisionado de las Grandes Ligas.²

1 El autor es abogado de Major League Baseball, oficina de la República Dominicana.

2 Contrato Uniforme del Jugador de las Ligas Menores. Artículo XX (Disputas) A. Por la violación por parte del Jugador de cualquier obligación o deber del Jugador que se señale en este Contrato Uniforme del Jugador de las Ligas Menores, o por violación de parte del Jugador de cualquier regla o reglamento del Club, el Jugador conviene que el Club podrá imponer una multa razonable al Jugador y deducir la cantidad correspondiente de la remuneración del Jugador, o podrá suspender al Jugador sin remuneración, o ambas cosas. El Jugador también conviene en que el Club lo podrá colocar en cualquier lista de disciplina o listad indicadas por las Reglas de las Grandes Ligas o cualquier otra regla aplicable de las Grandes Ligas o de las Ligas Menores.

B. En el caso de cualquier disputa o reclamo entre el Jugador y el Club que surja de cualquier disposición de este Contrato Uniforme del Jugador de las Ligas Menores, el único y exclusivo foro a la disposición del Jugador y del Club para resolver tal disputa será el arbitraje por parte del Comisionado. El Jugador o el Club podrán ejercer tal derecho de arbitraje presentando una apelación por escrito, pormenorizada y detallada al Comisionado dentro de los 120 días siguientes al evento que dio lugar al reclamo. La decisión del Comisionado será final y obligatoria. El Jugador y el Club entienden que la decisión del Comisionado no podrá ser disputada en ninguna corte federal o estatal ni en ningún otro tribunal o foro.

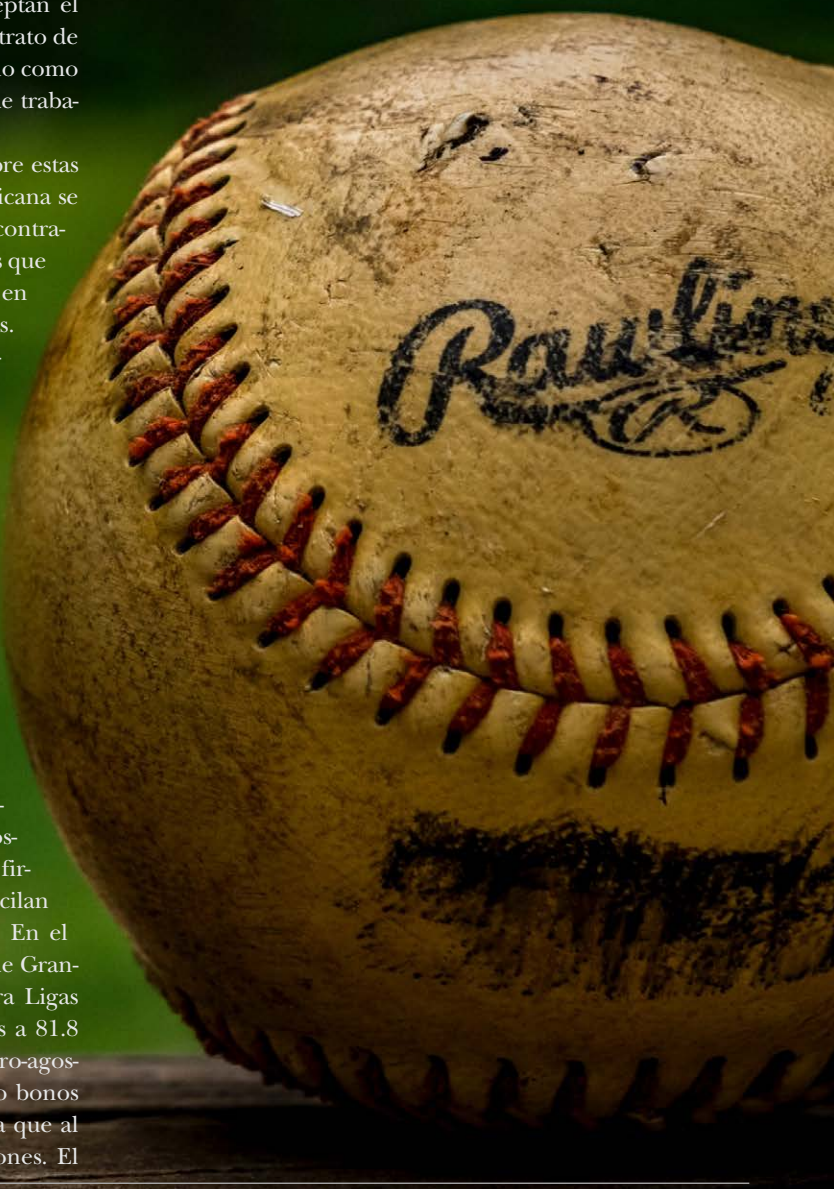
C. El Jugador específicamente consiente en que el Club o el Comisionado podrán hacer del conocimiento público los resultados, decisiones o registros de cualquier indagación, investigación o audiencia, incluyendo toda la evidencia, información o testimonio dado, recibido, obtenido o solicitado como resultado de cualquier indagación, investigación o audiencia.

Recientemente, las páginas de *Gaceta Judicial* recogieron los aportes doctrinales de dos destacados juristas dominicanos: uno del más prominente juslaboralista del país, el Dr. Rafael Alburquerque, y el otro de una de las mentes más brillantes del Poder Judicial, el magistrado Édynson Alarcón. El primero apoya la posición que adoptó la SCJ en dicha sentencia en cuanto a la nulidad de la cláusula arbitral del UPC, mientras que el segundo difiere de dicha posición y apoya la línea de pensamiento que se plasmó en el voto disidente suscrito conjuntamente por los magistrados Alexis Read y Samuel Arias. Sin embargo, tanto Alburquerque como Alarcón aceptan el criterio de las Salas Reunidas de que el UPC es un contrato de trabajo, si bien el primero abre la posibilidad de tratarlo como un contrato de aprendizaje en lugar de un contrato de trabajo por tiempo indefinido.³

Esta es la primera vez que la SCJ se pronuncia sobre estas dos cuestiones a pesar de que en la República Dominicana se han firmado, a través de los años, decenas de miles de contratos UPC, muchos de los cuales han dado lugar a litigios que se han ventilado en los tribunales del país, unas veces en los tribunales laborales y otras en los tribunales civiles. En todo caso, esta sentencia de la Suprema Corte plantea la necesidad de profundizar en el examen de estas dos cuestiones jurídicas, no solo porque hay ángulos y perspectivas que pueden enriquecer este debate, sino también por las implicaciones que esta sentencia puede tener en el desarrollo del béisbol en la República Dominicana en su esquema de integración con el sistema de MLB.

En la República Dominicana el béisbol no es solo el pasatiempo preferido de los dominicanos, sino también una “industria” de enorme impacto económico y social dadas las enormes inversiones que hacen en el país los treinta equipos de MLB, que se estiman en alrededor de 360 millones de dólares al año con la construcción y funcionamiento de las academias de entrenamiento a las que se integran los prospectos que firman con esos equipos, así como con la firma de cientos de prospectos cada año, cuyos bonos oscilan entre varias decenas de miles a millones de dólares. En el período 2019-2020, por ejemplo, los treinta equipos de Grandes Ligas firmaron 615 prospectos dominicanos para Ligas Menores, a los cuales les pagaron bonos ascendentes a 81.8 millones de dólares, mientras que en el período enero-agosto de 2021 los equipos de Grandes Ligas han pagado bonos ascendentes a 79.6 millones de dólares, lo que indica que al final del año el total llegará a alrededor de 85 millones. El

año pasado los cinco bonos más altos oscilaron entre 2.9 a 5.1 millones de dólares, mientras que este año oscilan entre 2.3 a 3.9 millones de dólares. Más aún, cientos de jugadores de otros países, especialmente de Venezuela, Cuba, Panamá y Colombia, vienen al país a recibir entrenamiento en dichas academias, lo que ha convertido a la República Dominicana en un verdadero *hub* regional de reclutamiento y entrenamiento de jugadores con vocación de ascender en los diferentes niveles de la estructura de MLB y eventualmente llegar a jugar en las Grandes Ligas⁴.



3 Cfr. ALBURQUERQUE, Rafael F. «Béisbol y contrato de trabajo. Comentario a una sentencia». Revista *Gaceta Judicial*. Año 25, núm. 400 (julio 2021), pp. 22-31; ALARCÓN, Édynson. «La Suprema y el arbitraje laboral». Revista *Gaceta Judicial*. Año 25, núm. 400 (julio 2021), pp. 10-21.

4 PÉREZ, Yerik. “Operaciones de Grandes Ligas en RD mueven US\$360 millones anuales”. Entrevista en *Diálogo Libre*. Periódico *Diario Libre*, 11 de abril de 2021.

Esta estrecha relación entre MLB y la República Dominicana hace que cualquier decisión judicial que impacte o altere la manera de construir las relaciones jurídicas entre equipos y jugadores tenga una importancia de la mayor envergadura, ya que la “industria” del béisbol en el país no opera como un enclave aislado sino que se integra al sistema de la MLB, cuyo centro es Estados Unidos pero que alcanza a decenas de países alrededor del mundo.

La decisión de las Salas Reunidas plantea múltiples interrogantes: ¿puede asimilarse el UPC a uno o más de los contratos que tipifica el Código de Trabajo dominicano? ¿Puede equipararse un prospecto que sea firmado, por ejemplo, por tres, cuatro o cinco millones de dólares a un obrero de fábrica o a un trabajador de plantación? ¿Puede el Código de Trabajo dominicano dar respuestas jurídicas a la multiplicidad de situaciones que contempla el UPC en función de la realidad propia de la disciplina deportiva del béisbol? ¿Es válido extrapolar la argumentación para negar la cláusula arbitral en contratos de trabajos ordinarios a la realidad del UPC? ¿Es razonable que se declare nula la cláusula arbitral del UPC en la República Dominicana cuando es válida en los demás países en los que se aplica este contrato?

El propósito de este artículo es tratar de ofrecer respuestas a estas interrogantes en el contexto de la sentencia de la SCJ y del debate doctrinario que ha comenzado a producirse en torno a esa decisión.

UNA MIRADA AL UPC: ¿ES REALMENTE UN CONTRATO DE TRABAJO?

Como se señaló, la decisión de las Salas Reunidas de la SCJ en lo que respecta a la naturaleza jurídica del contrato UPC fue que este es un contrato de trabajo porque reúne los tres elementos esenciales de este tipo de contratos, según lo que dispone el artículo 1 de Código de Trabajo, que define al contrato de trabajo “como aquel por el cual una persona se obliga, mediante una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de esta”.

Según la Suprema Corte, el UPC en la relación Los Ángeles Dodgers-Vladimir Martínez “tuvo como esencia la obligación del demandante de jugar béisbol y recibir entrenamiento, conforme las cláusulas pactadas entre las partes, pero siempre el demandante estaría en estado de subordinación frente a la demandada, porque tendría que obedecer sus horarios, órdenes, instrucciones y jornadas de juegos y entrenamientos, y a cambio recibiría pagos de dinero, consistente en ‘pagos de salarios... durante la temporada misma de juegos de campeonatos...’⁵, por lo que dicha corte “declara que efectivamente existió un contrato de trabajo que vin-

culaba a las partes en litis, con todas las consecuencias legales de rigor...”⁶.

Una de las consecuencias legales que derivó la Suprema Corte de esa determinación del UPC como contrato de trabajo fue la nulidad de su cláusula arbitral sobre la base de su interpretación del alcance del artículo 419 del Código de Trabajo, que rige el arbitraje en conflictos laborales entre empleadores y empleados. Pero antes de abordar el tema del arbitraje es necesario darle una nueva mirada al UPC para comprender mejor las características propias de este contrato y plantearse si realmente se trata de un contrato de trabajo en los términos en los que lo ha tipificado el Código de Trabajo dominicano. Ya se señaló que el Dr. Albuquerque abrió la posibilidad de considerar que, siendo un contrato de trabajo, el UPC pueda calificarse como un contrato de aprendizaje, pero la discusión debe ir más allá de ese encuadramiento jurídico para explorar otros matices que estuvieron ausentes en los razonamientos de las Salas Reunidas de la SCJ.

Con este fin, se procede a hacer un análisis del UPC desde dos perspectivas: 1) si este cumple con las características para ser considerado un contrato de trabajo en función de los tres elementos básicos que definen a este tipo de contratos; y 2) si múltiples cláusulas esenciales del UPC, ajenas completamente al derecho del trabajo o más bien contradictorias con este, deben llevar a pronunciar la nulidad de esas cláusulas en aplicación del derecho del trabajo o, por el contrario, a redefinir su naturaleza jurídica y a situarlo en otro ámbito del derecho, en este caso el derecho civil.

En cuanto a la primera cuestión, hay que reconocer que el lenguaje y ciertos conceptos claves del contrato UPC pueden llevar a la conclusión, *prima facie*, de que la relación entre las partes (equipos y jugadores) es de naturaleza laboral. Sin embargo, en el contexto dominicano hay que tomar en cuenta una variedad de factores para determinar el carácter de dicho contrato no solo en función de sus aspectos formales, sino también de su materialidad en la realidad jurídica dominicana.

Como se señaló, el contrato de trabajo tiene tres elementos esenciales: la prestación de un servicio, la remuneración a favor de la persona que presta dicho servicio y un vínculo de subordinación. Resulta útil ver cada uno de estos elementos en la concreción material del UPC en el contexto dominicano.

A primera vista parecería que el UPC cumple con esos tres requisitos: 1) el jugador presta servicios especializados de manera personal a favor del equipo en calidad de jugador de Ligas Menores; 2) el jugador recibe una compensación económica por el desempeño de sus servicios profesionales, con la particularidad de que esta compensación no se produce todo el año calendario, sino en una parte de este; y 3) el jugador está bajo la dirección y dependencia del equipo, ya que el pri-

5 SCJ, Salas Reunidas, 15 julio de 2020, núm. 22/2020, pp. 13-14, B. J. 1316.

6 *Ibid.*, p. 14.



mero debe cumplir con las instrucciones y órdenes impuestas por el segundo en relación al mantenimiento de la condición física del atleta, la disciplina deportiva y la conducta personal.

Un análisis más detenido de las condiciones particulares que caracterizan la relación equipo-jugador de Ligas Menores en la República Dominicana debe llevar, sin embargo, a una conclusión distinta. Lo primero es determinar si el jugador realmente le presta un servicio al equipo. En el contexto dominicano, el jugador no le presta un servicio al equipo, sino más bien lo contrario. Luego de firmar un UPC, por lo regular el jugador entra a la academia de su equipo en la República Dominicana a desarrollar sus habilidades y herramientas deportivas, además de recibir educación formal, enseñanza del inglés y otras capacitaciones sin que el jugador, por su parte, le preste un servicio a la academia.

En cuanto a la remuneración, el jugador que firma un contrato UPC recibe del equipo un bono que, como se dijo, puede ser de varias decenas de miles a millones de dólares, lo cual es una forma de “compensación” extraña a un contrato de trabajo, pues se trata de un pago que se efectúa cuando el jugador pasa a formar parte al equipo y no ha tenido oportunidad de prestar ningún servicio. Por otra parte, el jugador recibe también una remuneración que se paga durante la temporada de la Liga de Verano, que dura alrededor de tres meses al año,

aunque el jugador permanece con el equipo el resto del tiempo. Se trata de un esquema de remuneración que es propio de la relación equipo-jugador en esa fase de entrenamiento y desarrollo de este último, lo que sería impensable en el contexto de una relación laboral según lo que contempla el Código de Trabajo dominicano. De hecho, el concepto de pago durante la Liga de Verano no es de salario sino de estipendio o dieta, pero, independientemente de la nomenclatura, el hecho es que se trata de una remuneración atípica que pone en entredicho uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, el pago de una compensación —que se supone constante— a cambio de la prestación de un servicio.

En lo que respecta a la subordinación, la Suprema Corte en su sentencia expresa que este “es el elemento primordial y distintivo de todo contrato de trabajo y la cual se manifiesta en la práctica por el derecho que se otorga al empleador de instruir al trabajador respecto del modo y condiciones de ejecución de sus tareas y la obligación para este de cumplir con las directrices y mandatos de aquel; que ha sido jurisprudencia constante que esta Suprema Corte de Justicia que la subordinación jurídica expresa en todas aquellas situaciones en el que el empleador goza de controlar la actividad laboral de su dependiente, cuestión de hecho que debe ser apreciada soberanamente por los jueces de fondo...”⁷. Es claro, pues, que si una parte pres-

7 SCJ, Salas Reunidas, *ob. cit.* pp. 11-12.

Portada

ta un servicio a otra a cambio de una remuneración, pero no existe subordinación jurídica, no se configura el contrato de trabajo, sino más bien un contrato de prestación o locación de servicio que se rige por el Código Civil⁸.

Es cierto que el jugador está sometido a las reglas del equipo, pero habría que preguntarse si realmente se trata de una subordinación jurídica en los términos que la define la SCJ en interpretación del artículo 1 del Código de Trabajo. En el caso de la relación equipo-jugador en el marco de la academia de entrenamiento, ¿realmente se puede decir que se trata de una relación en la que el empleador (equipo) instruye a su trabajador (jugador) respecto del modo y condiciones de ejecución de sus tareas (trabajo o servicio) con la obligación de este último de cumplir con las directrices y mandatos de su empleador?

A simple vista podría parecer que sí, pero una mirada más detenida de esa relación lleva necesariamente a cambiar el enfoque. Esa supuesta “subordinación” ocurre únicamente durante tres meses cada año y el resto del tiempo el jugador se encuentra por su cuenta sin supervisión real de su equipo y con la única obligación de mantener las condiciones físicas y destrezas requeridas para jugar béisbol. Esa alegada “subordinación jurídica” se trata de un conjunto de reglas que se orientan a garantizar la disciplina deportiva que es esencial para que el jugador pueda desarrollar sus habilidades y pueda seguir avanzando hacia niveles más altos en las diferentes etapas que comprende el sistema de Ligas Menores hasta llegar a las Grandes Ligas. Sin esa disciplina no hay manera de que el jugador pueda desarrollar su potencial ya que, indefectiblemente, perdería las condiciones físicas, herramientas y destrezas que se requieren para el juego del béisbol. En otras palabras, se trata de un entrenamiento deportivo que no puede subsumirse al concepto de subordinación jurídica que se produce en una relación obrero-patronal en el marco de una fábrica, plantación, empresa de servicios o cualquier otra actividad laboral.

En cuanto a la segunda cuestión, el UPC ciertamente incluye múltiples cláusulas que son ajenas al derecho laboral, al menos al derecho laboral dominicano, pero que son esenciales en el ámbito de la contratación de atletas profesionales y que no pueden ser ignoradas al momento de determinar la naturaleza jurídica de este contrato. Aquí algunos ejemplos:

El artículo VI sobre la duración y condiciones del empleo dispone que el jugador deberá prestar “servicios especializados como Jugador de las Ligas Menores...” El término “servicios especializados” lleva a entender que el jugador es un atleta de alto rendimiento, de condiciones especiales, de quien se espera un desempeño excepcional para poder mantenerse en la forma necesaria que le permita avanzar en los diferentes niveles del sistema de Ligas Menores con miras a, algún día, llegar a las Grandes Ligas.

Por otro lado, en virtud de ese mismo artículo, el jugador se obliga a “desempeñar sus servicios profesionales en base al año calendario”. Sin embargo, dichos “servicios prestados” están limitados a las Ligas de Verano que establece el contrato, por lo que los jugadores serán recompensados económicamente solamente durante estas temporadas, cuya duración es de aproximadamente tres meses al año. Esto quiere decir que el jugador está a la disposición exclusiva del equipo durante todo el año calendario, pero solo recibirá una retribución durante una parte de este.

Hay otras particularidades del contexto de aplicación del UPC que resultan relevantes para caracterizar su naturaleza jurídica. Existen, por ejemplo, diferentes listas —Lista Activa de las Grandes Ligas, Lista de Incapacitados de las Grandes Ligas, Lista de Inactivos de las Grandes Ligas, Lista Restringida, Lista de Descalificados, Lista de Suspendidos, Lista de Inelegibles, Lista de Retirados Voluntariamente y Lista Militar— que tienen distintos efectos en la ejecución del contrato, ya que podría llevar a la suspensión del jugador por una o varias temporadas de juegos de campeonatos o hasta la terminación anticipada del contrato. Desde el punto de vista del derecho laboral, esto no encaja con las causas de suspensión o de terminación de un contrato que dispone el Código de Trabajo; sin embargo, al analizarlo a la luz de las prácticas de la industria deportiva, en particular del béisbol, se puede determinar que estas reglas especiales son necesarias para poder manejar una variedad de situaciones que pueden afectar al jugador durante la vida del contrato, por lo que los equipos requieren disponer de herramientas idóneas que permitan desarrollar las características propias de la actividad deportiva.

Entre las cláusulas especiales que tiene el contrato hay que mencionar también el artículo XII sobre la lealtad del jugador, el cual establece que el atleta debe “mantenerse en condición física de primera clase”, “conformarse a las altas normas de conducta personal”, respetar el *fair play*, así como observar la “buena conducta deportiva”. Estas son condiciones especiales propias del ámbito deportivo. Los atletas son sometidos a una disciplina especializada y de alto nivel que requiere el cumplimiento de estas condiciones para poder realizar su actividad. Un ejemplo de esto es que los jugadores están sometidos a un programa riguroso de control de dopaje que es propio del mundo deportivo, cuya violación implica un régimen de sanciones. Esto pone de manifiesto que la noción clásica de subordinación propia de la relación laboral en el marco del derecho del trabajo dominicano resulta insuficiente para dar cuenta de esos requerimientos especiales a los que está sometido el jugador.

Otra de las particularidades del contrato UPC que más lo alejan del derecho laboral, por ser exclusiva del ámbito deportivo profesional, es la posibilidad de que un equipo ceda o

8 Artículos 1710 y 1711 del Código Civil de la República Dominicana.



intercambie libremente un jugador a otro equipo en las Ligas Menores o más tarde en las Grandes Ligas. Es de la esencia del quehacer deportivo profesional que los jugadores puedan ser intercambiados o liberados por el equipo, herramienta que permite una flexibilidad y un dinamismo en las relaciones equipos-jugadores que es totalmente impensable en el mundo laboral, al menos en el marco del derecho del trabajo dominicano. En este sentido, los jugadores son libremente negociables entre los equipos en el marco de una regulación propia de la disciplina deportiva de la que se trate, en este caso MLB.

Por último, el contrato UPC establece un régimen sancionatorio especial que no es propio del derecho del trabajo. El contrato dispone, por ejemplo, que en caso de que un jugador incumpla algunas de sus obligaciones o condiciones especiales, el equipo podrá imponer una multa y deducir una cantidad de la remuneración del jugador o suspender al jugador sin remuneración. Si se ve desde el punto de vista del Código de Trabajo, se estarían violando las normas laborales dominicanas, ya que el Código de Trabajo no permite este tipo de sanciones. Sin embargo, un régimen sancionatorio con esas características es esencial para mantener la disciplina deportiva, pero esto hace que el contrato adquiera características distintas a un contrato de trabajo. De igual forma, el irrespeto a las reglas antidopaje, propias del ámbito deportivo en general y del béisbol en particular, acarrearían sanciones que son impensables desde la perspectiva laboral dominicana, lo que revela que las relaciones contractuales en el marco del UPC

son de una naturaleza especial y que merecen una respuesta jurídica acorde a esta realidad.

Estas cláusulas del UPC son esenciales para cumplir con el sistema de reglas de MLB que se ha configurado a través de los años mediante discusiones y negociaciones entre los representantes de los jugadores y los representantes de los equipos. Estas reglas del UPC plantean en el contexto dominicano un gran dilema: o se les aplica el Código de Trabajo, en cuyo caso muchas de ellas tendrían que ser declaradas nulas, lo que desnaturalizaría al UPC y al propio sistema de reglas y políticas de MLB, o se aplica una disciplina jurídica distinta que pueda dar respuestas idóneas y razonables a estas cláusulas que son ajenas al derecho laboral dominicano. Esa disciplina jurídica es el derecho civil y en virtud de este considerar al UPC un contrato innominado o atípico (en el sentido de que no ha sido tipificado en abstracto y *a priori* por ninguna ley), pero que, como se hace en otros contextos jurídicos, puede considerarse un contrato deportivo. Ahora bien, si se impusiera una ortodoxia interpretativa y los tribunales dominicanos comenzaran a declarar nulas esas cláusulas del UPC que son esenciales para el sistema de Ligas Menores y Grandes Ligas en el marco de MLB, pero que no encajan en el Código de Trabajo dominicano, se estaría haciendo un daño de consecuencias imprevisibles al béisbol en la República Dominicana.

De la conclusión a la que se llegue con relación a esta cuestión se derivan consecuencias en lo que respecta al arbitraje, pues si se acepta la caracterización del UPC como un contra-

Portada

to que se rige por el derecho civil (innominado o atípico, aunque se trata de un contrato deportivo), para lo cual hay bases suficientes, es obvio que no habría discusión sobre la validez de la cláusula arbitral. Como se ha visto, la decisión de las Salas Reunidas de la SCJ fue que el UPC es un contrato de trabajo y sobre la base de esa interpretación pronunció la nulidad de la cláusula arbitral. No obstante, esa conclusión a la que llegó la mayoría de las Salas Reunidas, la cual contó con el voto disidente de los magistrados Read y Arias, requiere en sí misma un análisis que permita poner de relieve los problemas de interpretación que afectan esa decisión, algunos de los cuales fueron puestos de manifiesto por el voto disidente de esos magistrados y por el ensayo del magistrado Alarcón. A este aspecto se dedica la próxima sección.

EL ARBITRAJE Y EL UPC: UNA PERSPECTIVA DISTINTA A LA DE LA SCJ

Teniendo como punto de partida la premisa de que el UPC es un contrato de trabajo, las Salas Reunidas de la SCJ aplicaron al UPC su propia jurisprudencia sobre el contenido y el alcance del artículo 419 del Código de Trabajo, el cual dispone lo siguiente: “En todos los casos de conflictos de trabajo, sea cual sea su naturaleza, los empleadores y trabajadores, o las asociaciones que los representen, pueden acordar su sumisión al juicio de árbitros libremente escogidos por ellos”.

Una de las sentencias invocadas por las Salas Reunidas en el caso Los Ángeles Dodgers LLC c. Vladimir Martínez Rodríguez es la que emitió la Tercera Sala el 20 de diciembre de 2020, la cual dispuso:

Las cláusulas contractuales que se dispongan de la aplicación del arbitraje al momento de la suscripción del contrato de trabajo, resultan ser nulas de pleno derecho al suponer la renuncia de la competencia de los Tribunales de Trabajo, la cual resulta ser de orden público y no puede ser derogada por convenciones particulares ni mucho menos hacer sufrir una limitación, de conformidad con lo señalado por el artículo 6 del Código Civil de la República Dominicana y al Principio V del Código de Trabajo⁹.

El enfoque de la Suprema Corte tiene otro elemento interpretativo que completa y concretiza ese criterio jurisprudencial; esto es, la SCJ decidió, en la referida sentencia y otras más, que “el arbitraje en el derecho del trabajo supone necesariamente, como elemento indispensable para su procedencia, la existencia con anterioridad de un conflicto jurídico de trabajo entre las partes y que cada uno de sus suscribientes adop-

ten de manera colegiada y sin coacción de ningún tipo la aplicación de este método de solución alternativa de conflictos”¹⁰.

Al aplicar estos criterios al UPC, las Salas Reunidas señalaron que “los derechos que el Código de Trabajo otorga a los trabajadores, así como todas las normas laborales que se relacionen a los mismos, son de estricto orden público, razón por la que convencionalmente no podrían aplicarse normas extranjeras (formuladas por la Major League Baseball de los Estados Unidos) en su detrimento, tal y como pretende Los Ángeles Dodgers, y mucho menos puede aceptarse que en base a ese derecho extranjero se pretenda una clasificación jurídica diferente a la que el derecho interno de orden público le anuda...”. Así, tomando como base el principio de “irrenunciabilidad” y que las normas que regulan el derecho del trabajo son de orden público, la decisión de las Salas Reunidas estableció que “procede la aplicación del Código de Trabajo de manera imperativa y sin tomar en cuenta lo indicado por las partes”¹¹, a lo que agrega que este criterio “adquiere mayor vigor” dado que “la Ley General de Deportes No. 356-05 no regula los contratos de tipo económico o de naturaleza patrimonial entre un jugador y el club que lo contrata”¹².

En su ensayo de apoyo a la decisión de la mayoría de las Salas Reunidas, el Dr. Alburquerque complementa el razonamiento de por qué la cláusula arbitral del UPC es nula. Según él, “...es la preocupación por las profundas desigualdades entre demandante y demandado que se presentan en un proceso laboral las que se tratan de corregir mediante normas de protección que procuran nivelarlas; el propósito del procedimiento laboral es restablecer y mantener la igualdad procesal, y para conseguirlo es necesario el establecimiento de normas protectoras en beneficio del trabajador, quien debe ser auxiliado durante el proceso de modo que al momento de quedar el expediente en estado de fallo, la corrección procesal de las partes permita una decisión justa”¹³. Así, para el Dr. Alburquerque “... la competencia tenía su fundamento en una cláusula de atribución convenida por las partes, y sucedía que este acuerdo estaba afectado de nulidad, pues implicaba una renuncia a un derecho que el Código acuerda al trabajador, como lo es la garantía de una jurisdicción privilegiada, razón por la cual el contrato debía ejecutarse como si la cláusula no existiere (art. 38, del Código de Trabajo)”¹⁴.

En resumen, los argumentos de las Salas Reunidas son los siguientes: 1) las normas del Código de Trabajo son de estricto orden público y no pueden ser derogadas por convenciones entre particulares; 2) el arbitraje en el derecho del trabajo supone necesariamente la existencia previa de un conflicto jurídico entre empleador y empleado, de lo que se despen-

9 SCJ, Salas Reunidas, *ob. cit.*, p. 22.

10 *Idem*.

11 SCJ, Salas Reunidas, *ob. cit.*, p. 16.

12 *Idem*.

13 ALBURQUERQUE, Rafael F., *ob. cit.*, p. 26.

14 *Ibid.*, p. 27.



de que cualquier cláusula arbitral o cláusula compromisoria es nula, pues esto implicaría que las partes han decidido someter sus diferendos al arbitraje antes de que surja el conflicto entre ellas; 3) dado el carácter de orden público de las normas del derecho de trabajo, en el país no pueden aplicarse normas extranjeras (como las que establece MLB) en detrimento del trabajador; y 4) la razón de ser de esta protección del trabajador mediante una jurisdicción estatal especializada irrenunciable, al menos antes de que nazca el conflicto entre el empleador y el empleado, es que existen “profundas desigualdades” entre las partes, por lo que el más débil —el trabajador— debe ser protegido.

Una perspectiva distinta a la de la SCJ en relación al arbitraje en el contexto del UPC hace necesario considerar múltiples aspectos, tanto de hecho como de derecho. Unos la Suprema Corte simplemente no los tomó en cuenta, mientras que otros, si bien los ponderó, pueden llevar a una conclusión distinta a la que arribó esta alta corte.

LO QUE NO TOMÓ EN CUENTA LA SCJ SOBRE EL UPC Y EL ARBITRAJE DEPORTIVO

Un primer aspecto a considerar es el siguiente: aun aceptando como válido el criterio de las Salas Reunidas de la Suprema Corte —que no comparte este autor— de que el UPC es

un contrato de trabajo, se plantea la cuestión de si la relación equipo-jugador puede asimilarse a una relación laboral del tipo que se da, por ejemplo, en una fábrica, una plantación o cualquier operación de servicios en los que los empleados o trabajadores se encuentran en una evidente situación de debilidad o vulnerabilidad. ¿En qué medida un jugador que recibe la asistencia de un agente profesional al momento de negociar y firmar su contrato, quien recibe, además, un bono de 3.5 millones de dólares, puede asimilarse a un obrero que trabaja en una empresa de zona franca, un puerto o una empresa recogedora de basura? El propio Dr. Alburquerque reconoce que el arbitraje es aplicable a los empleados de mayor nivel en la estructura de la empresa¹⁵, lo que lleva a la interrogante de por qué la Suprema Corte, aun en el marco de su concepción del UPC, no le dio un tratamiento diferenciado a este contrato en lugar de aplicar de manera mecánica el criterio de que el jugador, en su condición de trabajador, requiere una protección especial vía la jurisdicción laboral.

Otro aspecto fundamental que fue ignorado por las Salas Reunidas es el hecho incontestable de que el arbitraje es el método de resolución de controversias aplicable en las principales ligas deportivas alrededor del mundo: la Liga Nacional de Fútbol Americano (NFL), la Liga Nacional de Hockey (NHL), la Asociación Nacional de Baloncesto de Estados Uni-

¹⁵ Cf. ALBURQUERQUE, Rafael F., *ob. cit.*, pp. 26-27.

dos (NBA), la Asociación de Profesionales de Tenis (ATP), la Federación Internacional de Baloncesto (FIBA), la Federación Internacional de Fútbol (FIFA), la Euroliga de Baloncesto, las Olimpiadas, Organización Deportiva Panamericana y MLB, entre muchas otras. Una mirada a las reglas y a los contratos de esas ligas pone en evidencia que todas refieren a un foro arbitral para dirimir sus controversias. Recurrir a un chovinismo jurídico para rechazar la aplicación de una cláusula arbitral en la República Dominicana porque tiene como base un sistema de reglas de una organización extranjera (MLB), a pesar de que dicha cláusula se aplica en los demás países en los que se usa el UPC, no le hace un buen servicio al desarrollo del béisbol en el país y mucho menos a su integración, cada vez más fuerte, en el sistema de MLB, al que miles de jugadores dominicanos han ingresado y seguirán ingresando para orgullo de todos.

El uso universalmente aceptado del arbitraje en el mundo deportivo debe llevar a pensar cuál es la razón de que esto sea así. La respuesta es muy sencilla: se busca rapidez, eficiencia y especialización en la administración de justicia. Si los magistrados de la SCJ piensan —seguro lo hacen con sentimiento sincero— que al declarar nula la cláusula arbitral del UPC están ayudando al más débil, esto es, al jugador concebido como si fuese un obrero de una fábrica o de una plantación, están cometiendo un gravísimo error. La carrera de un deportista, en este caso de un jugador de béisbol, puede frustrarse si un conflicto lo saca del juego por años, como puede suceder con conflictos que se ventilan en las cortes de justicia. Una muestra de esto es el propio caso del jugador Martínez, centro de la discusión jurídica de la sentencia de la SCJ que comentamos, el cual todavía se mantiene abierto, pese a que dicho jugador —desde hace años— no ve acción en el terreno de juego.

Por demás, en el ámbito deportivo, en este caso el béisbol organizado en el marco de MLB, surgen conflictos que no tienen nada que ver con los que se producen en una relación laboral tradicional. Esto tiene su razón de ser en el hecho de que existe un sistema de reglas y sanciones completamente extraño al derecho laboral en la República Dominicana —suspensiones sin disfrute de sueldo por dopaje o indisciplina; terminación unilateral del contrato (*release*) sin consecuencia legal para el equipo; transferencia del jugador de un equipo a otro sin el consentimiento de este último, para solo citar algunos ejemplos—. El arbitraje es el medio idóneo para ventilar y resolver los conflictos que puedan surgir en ese conjunto de reglas y políticas para lo cual el derecho laboral dominicano no tiene respuestas.

El ordenamiento jurídico dominicano no excluye la posibilidad de arbitrar las controversias surgidas o por surgir en

el ámbito deportivo en general y del béisbol en particular. El deporte no es una materia excluida del arbitraje¹⁶, de lo que se desprende que el arbitraje es "... plenamente aplicable al deporte cuando se esté ante controversias que puedan ser calificadas dentro del ámbito de la libre disposición de las partes del conflicto"¹⁷.

Lo que resulta extraño en el ámbito deportivo alrededor del mundo es que los conflictos entre equipos y jugadores se ventilen en otro foro que no sea el arbitraje. La Asociación de Peloteros de Grandes Ligas, la cual participa, junto a los dueños de equipos, en el desarrollo y aprobación de las reglas que rigen la relación equipos-jugadores, no concebiría que en lugar del arbitraje sea la justicia ordinaria la que conozca los conflictos que surjan de las relaciones entre estas dos partes. En nuestro país, en cambio, se llega a la extraña conclusión de que la mejor manera de proteger a los jugadores es remitiendo sus conflictos a los tribunales de justicia, aun sean estos especializados como los tribunales laborales.

LA SUPREMA CORTE EN SU PROPIO TERRENO

Poniendo a un lado esas consideraciones sobre la realidad del UPC y el arbitraje deportivo que dan base para llegar, razonablemente, a conclusiones distintas a las que llegan las Salas Reunidas de la SCJ sobre la cláusula arbitral en ese contrato, procede plantear en esta última parte una breve reflexión sobre los argumentos que usó la mayoría para sustentar su decisión en el caso Los Ángeles Dodgers vs Vladimir Martínez. Dos preguntas resultan pertinentes: a) ¿es razonable y coherente la posición de las Salas Reunidas de la SCJ de que el arbitraje en materia laboral solo es aplicable luego de que haya surgido el conflicto y las partes acuerden someterlo al foro arbitral en lugar de la jurisdicción laboral?; y b) ¿el carácter de orden público de las normas legales relativas a la atribución de competencia a los tribunales laborales y de las normas sustantivas del Código de Trabajo restringen necesariamente el alcance y la aplicabilidad del arbitraje en materia laboral?

En lo que concierne a la primera cuestión, lo primero que hay que señalar es que el Código de Trabajo, en su artículo 419, reconoce el arbitraje como medio legítimo de solución de conflictos laborales; algo muy distinto sería que no lo reconociera. Este es un hecho inescapable que debe servir de punto de partida en esta discusión. Más aún, si el legislador hubiese querido excluir la materia laboral del ámbito del arbitraje lo hubiese hecho de manera explícita en la Ley núm. 489-08. Por ello, el argumento de la SCJ de que los acuerdos arbitrales en materia laboral solo pueden ser realizados una vez que surja el conflicto implica restringir jurisprudencialmente el acce-

16 El artículo 2 de la Ley núm. 489-08 sobre Arbitraje Comercial del 19 de diciembre de 2008 establece que no podrán ser objeto de arbitraje, 1) aquellos conflictos relacionados con el estado civil de las personas, dones y legados de alimentos, alojamiento y vestidos, separaciones entre marido y mujer, tutelas, menores y sujetos a interdicción o ausentes, 2) causas que conciernen al orden público, 3) en general, todos aquellos conflictos que no sean susceptibles de transacción.

17 DE LA IGLESIA PRADOS, Eduardo. *Derecho privado y deporte. Relaciones jurídico-personales*: Madrid, Editorial Reus, 2014, p. 326.



so a esta figura, lo que no está planteado en la redacción del artículo 419 del Código de Trabajo.

Como se ha visto, la justificación de la SCJ para restringir el alcance de dicho artículo es que en la relación laboral el trabajador está en una posición de debilidad frente a su empleador, por lo que requiere ser protegido con una jurisdicción estatal especializada a la cual el trabajador, según la Suprema, solo puede renunciar una vez surja el conflicto. Sin duda, en las relaciones laborales hay, por lo general, una asimetría de poder y recursos a favor del empleador, pero la solución que le ha dado el más alto tribunal de justicia es, además de ingenua, jurídicamente incoherente. ¿Sobre qué base puede la SCJ sustentar el criterio de que el trabajador está en mejores condiciones de decidir una cuestión como esta cuando ha surgido el conflicto y probablemente haya perdido su trabajo? Lo coherente hubiese sido declarar nulo el arbitraje en materia laboral en cualquier momento o circunstancia, pero la ley simplemente no permite eso.

En lo que concierne a la segunda cuestión, esto es, que el carácter de orden público que tienen tanto las leyes de atribución de competencia como las normas laborales sustantivas impiden el uso del arbitraje en materia laboral, hay que hacer tres puntualizaciones:

En primer lugar, como se expresó en el punto anterior, el propio Código de Trabajo contempla el arbitraje y lo hace de modo tal que queda clara la distinción entre el arbitraje sobre

aspectos económicos (artículos 680 y siguientes) y el arbitraje sobre conflictos en la relación entre el empleador y el empleado. El hecho cierto es que el artículo 419, que viene desde el Código Trujillo de Trabajo, no fue eliminado en la reforma de dicho código en el 1992. Esa cláusula coexiste con el carácter de orden público de las normas laborales, lo que refleja que el legislador quiso poner a disposición de las partes el foro arbitral para dirimir sus conflictos.

En segundo lugar, las leyes procesales se clasifican en i) *leyes de organización judicial*, que identifican los órganos del Poder Judicial y las obligaciones de sus miembros; ii) *leyes de competencia*, que otorgan a cada órgano del Poder Judicial el conocimiento y solución de determinadas controversias entre particulares o entre estos y el Estado, al tiempo que les invisten de la potestad de adoptar o prescribir ciertas medidas encaminadas a la protección de los intereses de las partes en conflicto; y iii) *leyes de procedimiento en sentido estricto*, que determinan las formas que deben observar las partes interesadas para obtener y asegurar la protección de sus intereses¹⁸.

Esta clasificación resulta de interés precisamente porque las leyes procesales —en todas las materias— tienen carácter de orden público. En materia laboral, la competencia de atribución a los tribunales de trabajo la establece el artículo 480 del Código de Trabajo. La cuestión a considerar es si al convenir de manera libre, voluntaria e inequívoca que sus eventuales controversias serán resueltas mediante el arbitraje las partes

18 Cf. TAVARES, Froilán. *Elementos de derecho procesal civil dominicano*, 7.ª ed.: Santo Domingo, Editora Centenario, 2010, vol. I, p. 4.

Portada

derogan convencionalmente una ley de orden público (en este caso el artículo 480 del Código de Trabajo) o si, por el contrario, actúan en virtud de la prerrogativa que les otorgan tanto el artículo 419 del dicho código como el artículo el 2 de la Ley núm. 489-08 de Arbitraje Comercial¹⁹.

El arbitraje convive con la jurisdicción ordinaria al permitirse que las materias de libre disposición y transacción (artículo 2 de la Ley núm. 489-08) puedan someterse ante la *justicia privada* elegida de manera libre, voluntaria e inequívoca por las partes en ejercicio del principio de la autonomía de la voluntad. La competencia de atribución, si bien tiene un carácter de orden público, no excluye al arbitraje, sino más bien garantiza la seguridad jurídica porque es el legislador quien ha dado la potestad a las partes mediante una ley de competencia (Ley 489-08) para someter sus controversias al foro arbitral. Como señala el magistrado Alarcón, la Ley de Arbitraje "... favorece la instauración de lo que sería una presunción general de disponibilidad arbitral"²⁰.

Argumentar que la competencia de atribución de los tribunales laborales es de orden público —que, en efecto, lo es— con la finalidad de excluir a la materia laboral de las cuestiones arbitrables implica no solo vulnerar la *libre autonomía de la voluntad de las partes* en esta materia, sino también vedar del conocimiento del arbitraje a todas las materias del ordenamiento jurídico, pues la competencia de atribución de los demás tribunales es también de orden público, de lo que se debería desprender, si se fuera a ser coherente, que el arbitraje tampoco sería admisible en materia civil o comercial en tanto que sus *leyes de competencia* otorgan competencia de atribución exclusiva a los tribunales civiles y comerciales en sus respectivos ámbitos.

Como se dijo, la Ley 489-08 no incluyó los conflictos laborales entre aquellos que no pueden ser sometidos al arbitraje, a pesar de que dicha ley dispone que no serán arbitrables los asuntos de orden público. En tal virtud, y por aplicación del principio *lex non distinguit nec nos distinguere debemus* (donde la ley no distingue no podemos distinguir), no debe interpretarse que los conflictos laborales quedan fuera del ámbito del arbitraje por su asimilación a la noción de orden público, pues si el legislador hubiese querido prohibir el arbitraje en los conflictos laborales lo hubiese establecido expresamente y no hubiera pretendido que tal exclusión se derivara de la exclusión general de orden público.

En tercer lugar, el reconocimiento del arbitraje en materia laboral no implica que las disposiciones del Código de Trabajo dejen de tener carácter de orden público, ya que, de someterse un conflicto laboral a un arbitraje, el tribunal arbitral tiene que respetar el contenido sustantivo de esas disposiciones que



están revestidas de un carácter de orden público. Si al decidir un conflicto laboral los árbitros desconocen o violan una disposición sustantiva del Código de Trabajo, el laudo que resulte puede ser atacado en nulidad ante la corte de apelación competente, según lo que dispone el artículo 39, numeral 2, literal f de la Ley 489-08, pues en ese caso sí se estaría violando una disposición de orden público²¹.

No obstante, el argumento de las Salas Reunidas de la SCJ sobre la debilidad del trabajador frente al empleador no puede desdenarse; es una preocupación válida. En ciertos contextos la aplicación del arbitraje en materia laboral podría representar un serio problema de acceso a la justicia para el trabajador que plantearía serios cuestionamientos desde el punto de vista de la protección de derechos fundamentales. Una perspectiva de este tipo podría llevar a diferenciar entre situaciones en las que sí se permite el arbitraje en materia laboral y en las que no se permite. Lo que no es jurídicamente coherente es usar como criterio demarcador para aceptar el arbitraje si el conflicto ha surgido o no.

Con esta preocupación como telón de fondo, MLB suscribió un acuerdo con el Centro de Resolución de Controversias (CRC) de la Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo en virtud del cual el Comisionado de Béisbol de las

19 Artículo 2. Materias objeto de arbitraje. 1) Pueden someterse a arbitraje las controversias sobre materias de libre disposición y transacción, conforme a las disposiciones civiles y comerciales aplicables, incluyendo aquellas en las que el Estado fuere parte. 2) Cuando el arbitraje sea internacional y una de las partes sea el Estado dominicano o uno extranjero, o bien una sociedad, organización o empresa propiedad o controlada por un Estado, esa parte no podrá invocar las prerrogativas de su propio derecho o principios de soberanía, para sustraerse de las obligaciones emanadas del convenio arbitral.

20 ALARCÓN, Édynson. *Comentarios a la Ley de Arbitraje Comercial*: Santo Domingo, 2012, p. 133.

21 Alarcón, Édynson. «La Suprema y el arbitraje laboral...», *ob. cit.*, p. 18.

Grandes Ligas delegó en dicho centro su potestad de arbitrar los conflictos entre los equipos de MLB y sus jugadores, como se contempla en el UPC. Dicho acuerdo, además, dispuso que MLB pagaría los costos de la administración del arbitraje y de los árbitros, de modo que no hubiera impedimento alguno de acceso a ese foro arbitral. Cada parte —equipo y jugadores— debe pagar, por supuesto, sus abogados. De esa manera se ofreció un foro accesible, en territorio dominicano, en español y con árbitros especializados. Este foro es, por mucho, más idóneo, eficaz y rápido que los interminables laberintos de la justicia dominicana.

En promedio, un caso de arbitraje se toma entre cuatro a diez meses para decidirse, mientras que la resolución de controversias en la justicia ordinaria tarda, en el mejor de los casos, de dos a tres años. El caso Vladimir Martínez —junto a muchos otros— es un ejemplo claro de cómo el tiempo juega un papel determinante en la solución de disputas en un ámbito tan dinámico y especializado como el béisbol, sobre todo si tomamos en cuenta que la capacidad óptima de un jugador es limitada en el tiempo. El arbitraje no es extraño al béisbol en particular ni al deporte profesional en general, sino que está en su código genético por la facilidad y rapidez con que se resuelven las controversias.

CONCLUSIONES

Desde la perspectiva alternativa que se ha presentado en este ensayo, se desprenden las siguientes conclusiones: 1) hay que repensar la forma de entender el UPC en función tanto de su materialización en el contexto dominicano como de numerosas cláusulas que son esenciales en la relación equipos-jugadores pero que son extrañas al derecho laboral dominicano; en consecuencia, el UPC puede parecer, *prima facie*, un contrato de trabajo, pero al examinarlo en todos sus componentes es evidente que este desborda el derecho del trabajo y se sitúa más bien en el ámbito civil como un contrato innominado o atípico; 2) una tipificación del UPC como contrato que se rige por el derecho civil llevaría, necesariamente, a replantear la decisión de las Salas Reunidas de la SCJ de que su cláusula arbitral es nula y que al arbitraje solo se puede acudir mediante un acuerdo arbitral entre las partes luego de que el conflicto entre ellas haya surgido; 3) aún si se aceptara la caracterización que ha hecho la SCJ sobre la naturaleza del UPC como contrato de trabajo —lo que no comparte este autor—, tratar la relación entre equipos-trabajadores como si se tratase de una relación en el marco de una fábrica, plantación o empresa de servicio no es razonable, pues esa relación está encuadrada en un sistema de reglas que ha tomado años desarrollar y consensuar con la participación de los dueños de equipos y los representantes de los jugadores; 4) el arbitraje es el foro universalmente aceptado para dirimir conflictos en el ámbito deportivo; invocar un chovinismo jurídico para negar el arbitraje en la República Dominicana porque las reglas de MLB provienen de una

institución extranjera es prestarle un mal servicio al desarrollo del béisbol en el país y a los propios intereses de los jugadores dominicanos; 5) un foro arbitral que garantice el acceso a la justicia, esto es, que no tenga barreras de tipo económico o de cualquier otro tipo (idioma, lugar, etc.) es el medio más idóneo, eficaz y rápido para resolver los conflictos que surjan en el marco del UPC. Esto fue lo que llevó a MLB a firmar un acuerdo con el Centro de Resolución de Controversias de la Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo para proveer un foro arbitral a equipos y jugadores que reúna esas condiciones, de modo que en el país, al igual que en el resto del mundo, los conflictos deportivos —en este caso en el marco del UPC— puedan ventilarse en el marco de un arbitraje pero sin que esto implique que se afecte el derecho de acceso a la justicia de ninguna de las partes, especialmente de los jugadores.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR ANDRADE, Juan Pablo. «Sobre las materias arbitrables en el derecho administrativo», en *Revista Ecuatoriana de Arbitraje*. Instituto Ecuatoriano de Arbitraje, Quito (2009).
- ALARCÓN, Édynson. «La Suprema y el arbitraje laboral». *Revista Gaceta Judicial*. Año 25, núm. 400 (julio 2021).
- *Comentarios a la Ley de Arbitraje Comercial*: Santo Domingo, 2012.
- ALBURQUERQUE, Rafael F. «Béisbol y contrato de trabajo. Comentario a una sentencia». *Revista Gaceta Judicial*. Año 25, núm. 400 (julio 2021).
- DE LA IGLESIA PRADOS, Eduardo. *Derecho privado y deporte. Relaciones jurídico-personales*: Madrid, Editorial Reus, 2014.
- FERNÁNDEZ ROZAS, José Carlos y CONCEPCIÓN, Nathanael. *Sistema de arbitraje comercial en la República Dominicana*: Santo Domingo, Editorial Funglode, 2013.
- HERNÁNDEZ MEDINA, Guillermo. *Arbitraje. Perspectiva comparada*: Santo Domingo, 2015.
- JARA VÁSQUEZ, María Elena. «Reflexiones sobre el arbitraje como mecanismo alternativo para la solución de conflictos individuales de trabajo». *Revista de Derecho* núm. 24, UASB-Ecuador / CEN, Quito, 2015.
- LAPOUBLE, Francisco. «Major League Baseball, entre el arbitraje y la justicia ordinaria en República Dominicana». Agosto 2020. [En línea], disponible en <https://abogadosdq.com/major-league-baseball-entre-el-arbitraje-y-la-justicia-ordinaria-en-republica-dominicana/>.
- PÉREZ, Yerik. «Operaciones de Grandes Ligas en RD mueven US\$ 360 millones anuales». Entrevista en *Diálogo Libre*. *Diario Libre*. 11 de abril de 2021.
- PICAND ALBÓNICO, Eduardo. *Arbitraje comercial internacional*: Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2005, t. I.
- REPÚBLICA DOMINICANA. Código Civil de la República Dominicana.
- Código de trabajo de la República Dominicana.
- Ley núm. 489-08 sobre Arbitraje Comercial del 19 de diciembre de 2008.
- SCJ, Salas Reunidas, 15 julio de 2020, núm. 22/2020, B. J. 1316.
- TAVARES, Froilán. *Elementos de derecho procesal civil dominicano*, 7.ª ed.: Santo Domingo, Editora Centenario, 2010, vol. I.